

# LAB PARTNERS

서울 강남구 테헤란로 501, 8층(삼성동, 브이플렉스) (우)06168 법무법인 엘에이비파트너스  
Tel +82 2 6956 0250 · Fax +82 2 6956 0280 · www.labpartners.co.kr · lab@labpartners.co.kr



## 복지포인트의 임금성을 부정한 대법원 전원합의체 판결의 의미와 기업의 대응 방안

### 1. 복지포인트 관련 그간의 쟁송 상황

복지포인트는 이른바 선택적 복지제도의 내용으로 사용자가 근로자에게 일정한 포인트를 지급하면 근로자는 사용자가 마련한 여러 가지 복지 항목 중에서 자신의 선호나 필요에 따라 복지혜택을 선택하여 제공받게 됩니다. 이러한 복지포인트는 현물이나 금전과는 구별되지만 이를 통해 물건을 구입하거나 서비스를 제공받는다든 점에서 임금의 성격을 가지는 것으로 평가할 수 있는지 여부가 문제되었습니다. 특히, 최근 각종 수당의 통상임금성 여부가 문제되면서 복지포인트 역시 통상임금성 여부와 관련한 다수의 분쟁이 제기되었으며, 실제로 그동안 하급심은 복지포인트의 임금 내지 통상임금에 해당하는지 여부와 관련하여 엇갈린 판결을 내려왔는데(아래 참조), 이와 관련한 대법원 판결이 존재하지 않아 실무상의 혼란이 가중되어 왔습니다.

통상임금성 인정의 주요 근거	통상임금성 부정의 주요 근거
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 소정근로 제공시 계속적, 정기적 지급됨</li> <li>• 근로자가 복지포인트에 대한 처분권한을 보유하고 있어 확정적으로 지급된 것임</li> <li>• 지급 근거 등이 보수규정, 복리후생규정 등에 규정되어 있음</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 사용처가 지정되어 있음</li> <li>• 미사용 복지포인트에 상응하는 금전 지급을 청구하거나 이월하여 사용할 수 없음</li> <li>• 사용용도가 건강관리, 자기계발 등 승인 범위로 제한되고, 목적과 배치되는 용도에는 포인트 사용이 금지됨</li> <li>• 입사시기에 따라 지급이 달라져 일률적으로 지급되는 것으로 보기 어려움</li> <li>• 보수규정에 복지포인트를 보수의 일종으로 별도 명시하지 않음</li> <li>• 근로시간이나 근로에 대한 가치평가와 무관한 사항을 조건으로 지급됨</li> </ul>

## 2. 대법원 전원합의체 판결의 주요 내용 및 의의

대법원은 2019년 8월 22일 전원합의체 판결을 통해, A가 2008년 시행한 선택적 복지제도 운영지침에 따라 소속 임직원에게 매년 일정하게 지급해 온 복지포인트에 대하여 “복지포인트가 근로기준법에서 말하는 임금 및 통상임금에 해당하지 않는다”며 임금 및 통상임금성을 인정한 원심을 파기하였습니다(대법원 2019. 8. 22. 선고 2016다48785 전원합의체 판결). 제1심과 항소심은 모두 해당 복지포인트가 통상임금에 해당한다고 판단한 것과는 상반된 결론으로, 복지포인트의 임금성 및 통상임금성과 관련한 최초 대법원 판결이라는 점에서 의미가 있습니다.

위 전원합의체 판결은, 사용자가 재직자에 대해 매년 1월 1일 공통포인트와 근속포인트를 배정해 1월과 7월에 균등 분할하여 지급하였고, 휴직자와 중도퇴직자 등에게도 복지포인트를 일할 계산해서 배정하고 지급하였으며, 소속 근로자는 직원 전용 온라인 쇼핑사이트인 인터넷 복리후생관에서 물건을 구매할 때 배정받은 복지포인트를 바로 사용하거나, 물품을 우선 구매한 후 복지포인트 사용신청을 해서 그에 상당하는 돈을 환급 받는 방식으로 복지포인트를 사용할 수 있었던 사안에 대한 것입니다.

이에 대하여 대법원 다수의견은 복지포인트의 임금성을 부정하면서 아래와 같은 논거를 제시하였습니다.

- (i) 선택적 복지제도는 근로복지기본법에서 정한 제도이며, 동법 제3조 제1항은 근로복지의 개념에서 임금을 명시적으로 제외하고 있는 점
- (ii) 입법 연혁과 도입 경위에 비춰보면 선택적 복지제도는 임금 상승이나 보전을 위해 시작된 것이 아니라 복리후생제도로 근로자 욕구를 반영한 복지체계로 종래 임금성을 가진 복지수당 위주에서 벗어나 비임금성 기업복지제도로서의 실질을 갖추기 위해 그 형식과 내용을 변화시킨 것인 점
- (iii) 복지포인트는 여행, 건강관리, 문화생활 등으로 사용 용도가 특정돼 있고, 1년 내 사용하지 않으면 이월되지 않고 소멸하며 양도가능성이 없어 임금과는 구별되는 특성을 가지고 있는 점
- (iv) 근로제공과 무관하게 매년 초에 일괄 배정되고, 나아가 개별 사업장에서 단체협약이나 취업규칙 등에서 복지포인트를 임금으로 명시하지 않는 경우가 대부분이므로 근로관계 당사자도 임금이 아님을 인식하고 있는 것으로 보인다는 점

위 대법원 전원합의체 판결은 그 동안 하급심에서 판단이 엇갈려 왔던 복지포인트의 임금성 및 통상임금성을 부정하는 방향으로 법리를 정리했으며, 향후 동일한 쟁점이나 유사한 사안의 해석지침으로 기능할 것이라는 점에서 의미가 있습니다.

### 3. 시사점 및 기업의 대응 방안

복지포인트의 도입 배경이나 근거 그리고 구체적인 운영 실태 관련 사실관계는 개별 기업마다 상이할 수 있어 이번 대법원 전원합의체 판결이 모든 복지포인트 사례에 일률적으로 적용될 수는 없을 것이나, 적어도 이번 대법원 전원합의체 판결로 인하여 복지포인트가 근로기준법상의 임금이나 통상임금에 해당하지 않는다고 판단될 가능성이 높아진 것은 분명합니다. 다만, 복지포인트를 이미 운영하고 있거나 향후 도입 여부를 고려하고 있는 기업으로서는 향후 관련 제도의 개정이나 신규 도입 시 아래와 같은 사항들에 대해 주의할 필요가 있습니다.

**첫째,** 미사용 복지포인트를 환가하여 금전으로 지급하는 것은 지양하여야 합니다. 즉, 금전으로 대체될 수 있는 경우 임금적 요소로 평가될 수 있습니다.

**둘째,** 미사용 복지포인트는 이월 없이 일정 기간 내에 소멸하는 것을 원칙으로 하고, 이월을 인정하더라도 복지 목적에 부합할 수 있도록 제한을 두는 것이 바람직합니다.

**셋째**, 복지포인트의 사용처로서 상품권 등 유가증권 매입을 인정하여서는 안됩니다. 그 사용 목적이 복지에 부합하는지를 확인할 수 없어 복지제도에 어긋나기 때문입니다.

**넷째**, 복지포인트를 직접 지급하는 방식이 아닌 사용자와는 별개의 독립된 법인인 근로복지기금을 통해 지급할 경우 임금성 논란에서 보다 자유로울 수 있습니다.

또한 현재 대다수 기업의 임금 구조에서는 임금교섭 결과 기본급이나 각종 수당을 인상하는 경우 통상임금이 증가되고 그에 따라 시간외근로수당 등 각종 법정수당이 연쇄적으로 상승함에 따라 기업의 인건비 부담이 가중되는데, 노사간의 협의를 통해 복지포인트를 적절히 활용할 경우 임금 또는 통상임금의 상승은 기업의 경영여건을 고려하여 합리적으로 조절하면서 실질적인 근로조건을 향상시킬 수 있는 방안을 모색하는 것도 가능할 것입니다.

한편, 복지포인트의 임금성이 부정되더라도 비정규직과 정규직 차별문제에서는 여전히 문제의 소지를 내포하고 있습니다. 즉, 복지포인트와 같은 복리후생에 관한 사항은 비정규직 보호법상의 차별금지 영역에 포함됩니다. 따라서 현행 복지포인트 제도의 운영 모습이 비정규직에 대한 합리적 이유 없는 차별로 평가될 수 있는지 여부를 사전에 점검하고 미비한 사항에 대하여서는 이를 보완할 필요가 있습니다.

저희 법무법인의 인사노무 전문그룹은 통상임금 관련 각종 자문 및 분쟁 사건을 처리하여 많은 경험과 노하우를 가지고 있습니다. 통상임금 이슈 및 비정규직 차별 시정과 관련하여 도움이 필요하시면 언제든지 연락주시기 바랍니다.

**법무법인 엘에이비파트너스**

담당 변호사

**김진호**

T. 02-6956-0259

E. jhkim@labpartners.co.kr

담당 변호사

**이재훈**

T. 02-6956-0268

E. jhlee@labpartners.co.kr